

Modtaget via elektronisk post. Der tages forbehold for evt. fejl

Europaudvalget
(Alm. del - bilag 1110)
arbejds- og socialministerråd
(Offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg og deres
stedfortrædere

Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EU-sekr.	26. maj 2000

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 31. maj 2000 - dagsordenspunkt rådsmøde (arbejds- og socialministre) den 6. juni 2000 - vedlægges Socialministeriets og Arbejdsministeriets notat over de punkter, der forventes optaget på dagsordenen for rådsmødet.

ALA/afj

7113-0020

26. maj 2000

Aktuelt notat samlet

Aktuelt notat

SocialministerietArbejdsministeriet

Aktuelt notat vedr. Rådsmøde (arbejds- og socialministre) den 6. juni 2000 i Luxembourg

Dagsordenen forventes at se ud som følger:

1. Opfølgning på Det Europæiske Råd i Lissabon Side 3

2. Beskæftigelsesudvalgets arbejdsprogram 2000 Side 4

- Orientering

3. Rapport fra Gruppen på Højt Plan vedr. social beskyttelse om styrkelse af samarbejdet om modernisering og forbedring af den sociale beskyttelse Side 5

- Præsentation og debat

4. Forslag til Rådets afgørelse om nedsættelse af et udvalg om social beskyttelse Side 8

KOM (2000)134

- Politisk enighed

5. Forslag til Rådets og Europa-Parlamentets forordning om koordinering af de sociale sikringsordninger (ændring af forordning 1408/71)

- Status og debat **Side 11**

6. Forslag til:

Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

KOM (1999)565

Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse

KOM (1999)566

Rådets afgørelse om Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling (2000-2006)

KOM (1999)567

- Politisk enighed/status **Side 18**

7. Forslag til Rådets resolution om lige deltagelse af mænd og kvinder i arbejde og familieliv

- Vedtagelse **Side 31**

8. Forslag til Rådets og Europa-Parlamentets direktiv om anden ændring af direktiv 89/655/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet

KOM (1998)678

- Orienterende drøftelse **Side 34**

9. Forslag til Rådets direktiv om medarbejderindflydelse i det europæiske selskab

- Formandskabets orientering **Side 37**

10. Eventuelt

Dagsordenens punkt 1:

Opfølgning på Det Europæiske Råd i Lissabon

1. Baggrund

Formandskabet har udarbejdet et sæt af konklusioner, som tager udgangspunkt i konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Lissabon den 23. og 24. marts.

2. Indhold

Konklusionerne gentager i vidt omfang teksten fra ovennævnte konklusioner og ender med følgende opfordringer:

- at beskæftigelses- og socialrådet bør give et tidligt og meningsfyldt bidrag til de drøftelser, der fører til de overordnede økonomisk-politiske retningslinjer;
- at forårsmødet i Det Europæiske Råd bør forberedes på en åben facon under forsæde af Det Europæiske Råd ved at forbinde målene vedrørende beskæftigelsespolitik og socialpolitik og ved at give de forskellige rådsformationer lejlighed til at bidrage til dets forberedelse, idet Kommissionens rolle tages i betragtning;
- at udarbejdelsen af de bredde økonomiske retningslinier under ECOFIN's ansvar på basis af retningslinierne fra forårsmødet i Det Europæiske Råd bør sikre involvering af de relevante rådsformationer og integrere disses bidrag og udtalelser.

Med hensyn til social inklusion bør der udarbejdes et sæt relevante mål inden udgangen af år 2000 med henblik på vedtage foranstaltninger, som har en reel effekt på udryddelsen af fattigdom. Der bør også defineres et sæt af indikatorer med henblik

på, medlemsstaterne kan præsentere deres respektive handlingsplaner i overensstemmelse med deres særlige situationer, hver for sig.

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Forholdet til nærheds- og proportionalitetsprincippet berøres ikke.

4. Høring

Rapporten har ikke været til høring.

5. Tidligere forelæggelse

Konklusionerne har ikke været forelagt Folketingets Europaudvalg.

6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser.

Konklusionerne har hverken lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

7. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Konklusionerne har ingen samfundsøkonomiske konsekvenser

Dagsordenens punkt 2:

Beskæftigelsesudvalgets arbejdsprogram 2000

- Orientering

1. Baggrund

Beskæftigelsesudvalgets arbejdsprogram for 2000, som blev vedtaget på udvalgets møde den 2. maj 2000.

Beskæftigelsesudvalget har rådgivende karakter og skal fremme samordningen mellem medlemstaterne vedrørende beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikkerne.

Beskæftigelsesudvalget er nedsat af Rådet i henhold til art. 130 i traktaten ved Rådsbeslutning af 24. januar 2000.

2. Indhold

Arbejdsprogrammet kan opdeles i seks blokke:

- Konklusionen fra Det Europæiske Råd i Lissabon, herunder bidrag til udarbejdelse af de brede økonomiske retningslinier og midtvejsevaluering af Luxembourgprocessen mv.,

- Den europæiske beskæftigelsesstrategi-Luxembourgprocessen, herunder eksamination af landenes nationale handlingsplaner for beskæftigelse og beskæftigelsesretningslinier mv.,

- Den europæiske beskæftigelsesstrategi. Den bredere dagsorden, herunder økonomisk politisk koordinering, udvidelsen og beskæftigelse mv.

- Understøttelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi, herunder indikatorer og peer review mv.,

- Økonomisk politisk koordinering- sikre konsistens, herunder de brede økonomiske retningslinier, Kølprocessen og makroøkonomisk dialog mv.,

- Partnerskaber - samarbejde med andre relevante aktører, herunder arbejdsmarkedets parter, den økonomisk politiske komite (EPC), finanskomiteen, og

- (EFC) og uddannelseskomiteen og gruppen om social beskyttelse.

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Beskæftigelsesudvalget har rådgivende karakter og skal fremme samordningen mellem medlemstaterne vedrørende beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikkerne.

4. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget vil ikke have lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

Dagsordenens punkt 3:

Rapport fra Gruppen på Højt Plan vedr. social beskyttelse om styrkelse af samarbejdet om modernisering og forbedring af den sociale beskyttelse

- Præsentation og debat

1. Baggrund

På Rådsmødet for arbejds- og socialministre den 29. november 1999 var der politisk enighed om en resolution, hvorefter der skulle nedsættes en gruppe af højtstående embedsmænd med henblik på et samarbejde om at forbedre og modernisere den sociale beskyttelse. Resolutionen blev formelt vedtaget på et Rådsmøde den 8. december 1999.

I resolutionen fremhævedes behovet for at nedsætte gruppen så hurtigt som muligt og i mellemtiden blev medlemsstaterne anmodet om snarest muligt for en overgangsperiode at udpege embedsmænd med henblik på lancering af debatten.

Denne midlertidige gruppe påbegyndte herefter sit virke i januar 2000 og skal afgive en situationsrapport til Rådsmødet den 6. juni 2000 (beskæftigelse og socialpolitik) og herfra videre til Det Europæiske Råd i Feira.

2. Indhold

Rapporten behandler to hovedtemaer, som er "fremme af social integration" og "sikre pensionerne og gøre pensionsordningerne bæredygtige".

Efter at have refereret bl.a. konklusionen fra Det Europæiske Råds møde den 23. og 24. marts 2000 opridses bl.a. følgende udgangspunkter for gruppens arbejde:

- at anerkende at behovet for at forstærke samarbejdet på det sociale område er et overordnet mål;
- at den sociale beskyttelsespolitik bør være den ene side af en trekant, hvor de andre indbyrdes forbundne, men uafhængige sider er den makroøkonomiske politik og beskæftigelsespolitikken; den sociale beskyttelses rolle som en produktiv faktor bør forstærkes i sammenhæng med bekræftelsen af den europæiske sociale model;
- at de sociale beskyttelsessystemer på trods af deres specificitet og mangfoldighed står over for et helt kompleks af store fælles udfordringer;
- at det er vigtigt at opstille fælles mål, der skal være både ambitiøse og realistiske, og det er nødvendigt, at disse mål så vidt muligt fastsættes på grundlag af klare indikatorer;
- at styrkelsen af samarbejdet på grundlag af gensidig udveksling af erfaringer og bedste praksis er en vigtig metode og et værdifuldt instrument for, at medlemsstaterne sammen kan finde frem til, hvorledes de skal tilpasse deres sociale beskyttelsessystemer til de stadige ændringer i den økonomiske og sociale situation;
- at anvendelsen af "den åbne koordinationsmetode" på politikker til bekæmpelse af social udstødelse efter de principper, der er fastlagt i konklusionerne fra Det Ekstraordinære Europæiske Råd i Lissabon, vil kunne vise sig hensigtsmæssig som arbejdsform, idet det herved er muligt at kombinere et stringent helhedssyn og national mangfoldighed;
- at en instans for social beskyttelse kan være et privilegeret forum, der som bindeled mellem Kommissionen og de eksperter, der repræsenterer medlemsstaternes ministre, til stadighed kan være til støtte for arbejdet i Rådet (arbejds- og socialministrene);
- at det er vigtigt, at ligestillingen mellem mænd og kvinder gøres generel i alle aktiviteter, der sigter mod at gennemføre de opstillede mål, og det skal herunder navnlig i alle faser af planlægning, beslutningstagning og opfølgning i tilknytning til sådanne aktiviteter vurderes, hvilke konsekvenser de har for mænd og kvinder;
- at styrkelsen på EU-plan af informationssystemerne vedrørende social beskyttelse og den regelmæssige formidling af relevante og ajourførte oplysninger ligeledes er et uundværligt samarbejdsinstrument på dette område;
- at det er vigtigt, at der skabes en effektiv og struktureret ramme for udveksling af oplysninger om erfaringer og god praksis, og at rapporten om social beskyttelse i denne forbindelse kan være et værdifuldt instrument;
- at en passende indbyrdes afhængighed og en nødvendig balance mellem fleksibilitet og sikkerhed og mellem rettigheder og forpligtelser er vigtige faktorer i forbindelse med udviklingen af den sociale beskyttelse;
- at der skal lægges særlig vægt på forskellene mellem medlemsstaternes og ansøgerlandenes sociale beskyttelsessystemer samt på en afbalanceret økonomisk og social udvikling i nævnte lande i forbindelse med udvidelsen af Den Europæiske Union, at moderniseringen af disse landes sociale beskyttelsessystemer er et vigtigt led i integrationsprocessen, og at det i denne forbindelse er meget vigtigt at skabe en dialog med disse lande;
- at arbejdsmarkedets parter spiller en væsentlig rolle i forbindelse med moderniseringen og forbedringen af de sociale sikkerhedssystemer;
- at NGO'ers bidrag er vigtige vedrørende aktioner for social inklusion;
- at ny teknologi og i særdeleshed ny informationsteknologi bør udnyttes i fuldt omfang i velfærdsudviklingen, og at man i denne forbindelse skal være særlig opmærksom på aktiviteter, der kan fremme anvendelsen af avanceret informationsteknologi i realiseringen af velfærdsmål, navnlig med henblik på at fremme udviklingen af social- og sundhedsvæsenet samt alle befolkningsgruppers deltagelse i det sociale liv;
- at det for at undgå dobbeltarbejde er nødvendigt til stadighed at tage hensyn til resultater af undersøgelser, indsamlede data og andre elementer, der foreligger på fællesskabsplan og i medlemsstaterne, samt det arbejde, der er i gang i andre instanser, især i Udvalget for Økonomisk Politik og i Beskæftigelsesudvalget."

3. Danske regler

Rapporten omhandler emner, der i Danmark primært er reguleret i lov om aktiv socialpolitik og i lov om social pension.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Der henvises i Rapporten til "den åbne koordinationsmetode", jf. konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde den 23. og 24. marts 2000.

I overensstemmelse med nærhedsprincippet sikres den nødvendige fleksibilitet, således at medlemsstaterne kan iværksætte de relevante politikker til gennemførelse af disse fælles mål.

5. Høring

Rapporten har ikke været til høring.

6. Tidligere forelæggelse

Situationsrapporten har ikke været forelagt for Folketingets Europaudvalg.

7. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser.

Rapporten har hverken lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Rapporten har ingen samfundsøkonomiske konsekvenser

Dagsordenens punkt 4:

Forslag til Rådets afgørelse om nedsættelse af et udvalg for sociale beskyttelse.

1. Baggrund

På rådsmødet for arbejds- og socialministre den 29. november 1999 var der politisk enighed om en resolution, hvorefter der skulle nedsættes en gruppe af højtstående embedsmænd med henblik på et samarbejde om at forbedre og modernisere den sociale beskyttelse. Retsgrundlaget i art. 202, hvorefter Rådet træffer beslutning med enstemmighed.

I resolutionen fremhævedes behovet for at nedsætte gruppen så hurtigt som muligt og i mellemtiden blev medlemsstaterne anmodet om snarest muligt for en overgangsperiode at udpege embedsmænd med henblik på lancering af debatten.

Denne midlertidige gruppe påbegyndte herefter sit virke i januar 2000 og skal i juni 2000 afgive en situationsrapport til Det Europæiske Råd i Feira. I konklusionerne fra det ekstraordinære møde i Det Europæiske Råd den 23. og 24. marts 2000 er forudsat eksistensen af et permanent udvalg.

2. Indhold

Der foreslås nedsat et udvalg for social beskyttelse for at fremme samarbejdet på EU-plan om politikkerne vedrørende social beskyttelse.

Udvalget skal have til opgave

- at følge politikkerne vedrørende social beskyttelse i medlemsstaterne og Fællesskabet,
- at lette udvekslingen af oplysninger, erfaringer og god praksis mellem medlemsstaterne og Kommissionen,
- at udarbejde en årsberetning om social beskyttelse, der skal forelægges Rådet, hvori der redegøres for de foranstaltninger, der er truffet for at nå de mål, Rådet har fastsat.

På anmodning af Rådet eller Kommissionen skal udvalget endvidere kunne udarbejde andre rapporter, beretninger eller udtalelser eller udføre andre opgaver inden for rammerne af dets beføjelser.

Udvalget skal, i det omfang det er hensigtsmæssigt, samarbejde med andre relevante organer og udvalg vedrørende sociale og arbejdsmarkedsmæssige forhold samt økonomisk politik. Udvalget skal endvidere etablere hensigtsmæssige kontakter til arbejdsmarkedets parter.

3. Danske regler

Udvalgets nedsættelse berører ikke danske regler.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

I forslaget erindres om medlemsstaternes kompetence, organisation og finansiering og den sociale beskyttelse.

5. Høring

Forslaget har været til skriftlig høring i EF-Specialudvalget vedrørende arbejdsmarkedet og sociale forhold.

LO udtaler, at man gerne ser, at den midlertidige gruppe på højt plan gøres permanent og anbefaler, at man fra dansk side støtter Kommissionens initiativ. **LO** har noteret sig forslagets art. 1, stk. 4, hvorefter udvalget ved udførelsen af sit mandat etablerer hensigtsmæssige kontakter til arbejdsmarkedets parter.

SALA har ingen bemærkninger til forslaget.

FA understreger vigtigheden af, at nedsættelse af et udvalg om social beskyttelse ikke må fremme et brud på princippet om nærhed og proportionalitet, hvilket heller ikke fremgår af udvalgets opgaver. Det kan naturligvis have et vist formål med udveksling af oplysninger og erfaringer men ikke at overvåge politikker om social beskyttelse, der fremdeles må betragtes som et nationalt anliggende. Derfor er det også vigtigt, at der etableres et samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

AC finder forslaget velbegrunder og kan støtte udvalgets nedsættelse med de beskrevne opgaver.

KL og **Amtsrådsforeningen** er positive over for etablering af et tættere samarbejde inden for modernisering af den sociale beskyttelse, men understreger, at dette samarbejde bør, som Kommissionen anfører, alene være baseret på udveksling af erfaringer, samråd og indkredsning af bedste praksis på området. Endvidere understreges, at det endelige ansvar for organisering og finansiering af den sociale beskyttelse i henhold til subsidiaritetsprincippet ligger hos de enkelte medlemsstater, og at subsidiaritetsprincippet bør opretholdes på dette område.

DA pointerer, at det sociale område bør forblive et nationalt anliggende. Med udgangspunkt i dette grundsynspunkt er **DA** positiv overfor et uforpligtende samarbejde om og udveksling af erfaringer inden for det sociale område og har derfor ingen principielle indvendinger imod nedsættelsen af Det Europæiske Udvalg for Socialbeskyttelse.

DA lægger imidlertid vægt på, at forslaget om en samordnet strategi for modernisering af den sociale beskyttelse ikke udvikler sig til en parallel proces efter samme model som processen omkring beskæftigelsesretningslinjerne.

DA ønsker derfor at understrege formuleringerne i forslaget til rådets afgørelse om behovet for samordning med andre relevante fora, herunder ikke mindst behovet for samordning med den europæiske beskæftigelsesstrategi. Efter **DA's** opfattelse hænger væsentlige dele af socialpolitikken tæt sammen med arbejdsmarkedspolitikken og bør derfor behandles i sammenhæng med denne. Den mest effektive løsning på sociale problemer går via sikring af den enkeltes arbejdsmarkedstilknøytning.

DA finder det i den forbindelse også positivt, at forslaget til Rådets afgørelse pointerer vigtigheden af inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i arbejdet.

6. Tidligere forelæggelse

Forud for Rådsmøde den 29. november 1999 blev Folketingets Europaudvalg orienteret om forslaget om nedsættelse af det midlertidige udvalg.

7. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget har hverken lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget har ingen samfundsøkonomiske konsekvenser.

Dagsordenens punkt 5:

Forslag til Rådets og Europa-Parlamentets forordning om koordinering af de sociale sikringsordninger (ændring af forordning 1408/71)

KOM (1998) 779-endelig

- Status og debat

Resumé:

Forslaget indeholder en forenkling af reglerne om social sikring for vandrende arbejdstagere, som findes i Rfo. nr. 1408/71. Forenklingen indebærer bl.a., at forordningens personkreds udvides til at omfatte ikke-erhvervsaktive og statsborgere i tredjelande med lovligt ophold i en medlemsstat. Endvidere foreslås efterlønsordninger omfattet. Under det portugisiske Formandskab har forslaget bestemmelser om sygdom og moderskab, og om arbejdsulykker og erhvervs sygdomme været drøftet i Rådets sociale arbejdsgruppe.

1. Indledning

Det portugisiske Formandskab har udarbejdet en situationsrapport, som indeholder følgende tre (hovedsagelig tekniske) spørgsmål, som forelægges for Rådet af arbejds- og socialministre den 6. juni 2000:

"Hvad angår naturalydelse i forbindelse med sygdom og moderskab, hvordan stiller Rådet sig til:

- at den fulde ret til ydelser på den kompetente stats område, som allerede er fastsat i den nuværende forordning i forbindelse med grænsearbejdere, udvides til at omfatte grænsearbejderes familiemedlemmer og tidligere grænsearbejdere (artikel 15 i forslaget)?
- at der fastsættes en mere afbalanceret fordeling mellem medlemsstaterne af udgifterne til ydelser, især i forbindelse med pensionister og deres familiemedlemmer (artikel 20 i forslaget)?
- at der fastsættes metoder til refusion af udgifter til ydelser, der er tilpasset medlemsstaternes administrative strukturer (artikel 26 i forslaget)?

2. Baggrund

Forslag findes i dokument om "Forslag til Rådets Forordning (EF) om koordineringen af de sociale sikringsordninger".

Forslaget er fremsat i medfør af artikel 18 (tidl. 8A) 42 (tidl. 51) og 308 (tidl. 235) i EF-Traktaten. Vedtagelse af forslag efter de nævnte artikler forudsætter enstemmighed. Den fælles beslutningstagen med Parlamentet, forligsudvalg jf. artikel 251 finder anvendelse.

Forordningens regler har til hensigt at koordinere medlemsstaternes sociale sikringsordninger for arbejdstagere og selvstændigt erhvervsdrivende, som udnytter retten til fri bevægelighed og derfor flytter mellem medlemsstaterne. Reglerne giver endvidere arbejdstagere, selvstændigt erhvervsdrivende, pensionister m.fl. ret til ydelser fra medlemsstaternes offentlige sygesikringsordninger, når disse bosætter sig eller opholder sig midlertidigt i en anden medlems stat. Reglerne supplerer således den danske offentlige rejsesygesikringsordning.

Der er tale om et sæt af koordineringsregler, som har til hensigt at sikre, at en arbejdstager eller selvstændigt erhvervsdrivende, som udnytter retten til fri bevægelighed ikke samtidigt bliver omfattet af de sociale sikringsordninger i to medlemsstater eller mister rettigheder, som er optjent i en anden medlemsstat. Endvidere sikrer reglerne, at de pågældende ikke kommer til at være uden social sikring på grund af betingelser om nationalitet eller bopæl i medlemsstaternes sociale sikringsordninger. Der er således ikke tale om harmonisering af de sociale sikringsordninger i medlemsstaterne.

Forordningens væsentligste principper omfatter ligebehandling og eksportabilitet af sociale sikringsydelser. Ligebehandlingen indebærer, at statsborgere fra andre medlemsstater nyder samme rettigheder og har samme pligter under de sociale sikringsordninger som landets egne borgere. Eksportabiliteten medfører, at en optjent ydelse skal udbetales til den berettigede uanset, hvor denne bor eller opholder sig inden for Fællesskabet. Endvidere gælder et sammenligningsprincip, hvorefter forsikringsperioder (beskæftigelsesperioder eller bopælsperioder) fra andre medlemsstater kan anvendes til at opfylde krav om mindsteforsikringsperioder for at opnå ret til ydelser i en anden medlemsstat.

Der er fastsat en række særlige regler, som udmønter de ovennævnte principper i forhold til de forskellige sikringsordninger. I forordningens afsnit II, kapitel 1, findes regler, hvorefter det afgøres hvilken stats lovgivning, der finder anvendelse ved flytning mellem medlemsstaterne. Som hovedregel er det fastsat, at beskæftigelseslandets lovgivning finder anvendelse. I de følgende kapitler i forordningen findes regler for udbetaling og beregning af de enkelte ydelser, som er:

- ydelser i anledning af sygdom og moderskab (sygehjælp og syge- og barseldagpenge),
- ydelser ved invaliditet, herunder ydelser, der tager sigte på at bevare eller forbedre erhvervsevnen (pension og revalidering),
- ydelser ved alderdom (pension),
- ydelser til efterladte (pension),
- ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervssygdomme,
- ydelser ved dødsfald (begravelseshjælp),
- ydelser ved arbejdsløshed, og
- familieydelser.

Det er præciseret, at forordningens regler ikke finder anvendelse for forsorgsydelser, som tilkendes efter en skønsmæssig trangsvurdering, men finder anvendelse for en række nærmere angivne særlige ikke-bidragspligtige blandede ydelser, som kan udelukkes fra eksportabilitet. Hvad angår pensioner, skal det bemærkes, at disse optjenes og beregnes efter et særligt prorata-princip, således at pensionen fra den enkelte medlemsstat fastsættes i forhold til forsikringsperioderne (bopæls- eller beskæftigelsesperioder) i den enkelte medlemsstat.

3. Indhold

Forslagets væsentligste konsekvenser vil være,

- at bestemmelserne i forordningen vil blive betydeligt forenklede, idet eksempelvis en række særregler om lovvalg ved beskæftigelse i to medlemsstater falder bort,
- at tredjelandstatsborgere vil få yderligere rettigheder, som beskrevet i forhold til det selvstændige forslag om udvidelse af forordningens personkreds,
- at ikke-erhvervsaktive vil få yderligere rettigheder,
- at efterløn betragtes som en social sikringsordning, og
- at retten til at modtage arbejdsløshedsdagpenge i forbindelse med arbejdssøgning i en anden medlemsstat udvides fra tre måneder til seks måneder.

4. Danske regler

I forhold til dansk lovgivning, vil forslaget få betydning for lovgivningen om social sikring. Der er tale om dansk lovgivning på følgende områder:

- ydelser i anledning af sygdom og moderskab (sygehjælp og syge- og barseldagpenge),
- ydelser ved invaliditet, herunder ydelser, der tager sigte på at bevare eller forbedre erhvervsevnen (pension og revalidering),
- ydelser ved alderdom (pension),
- ydelser til efterladte (pension),
- ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervs sygdomme,
- ydelser ved dødsfald (begravelseshjælp),
- ydelser ved arbejdsløshed, og
- familieydelser (børnetilskud og børnefamilieydelse)

5. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen anfører, at forslaget til Rådets forordning svarer til subsidiaritetsprincippet, dvs. kriterierne om behov og omfang som anført i traktatens artikel 3 B.

Som understreget tidligere er en indsats fra Fællesskabets side i form af koordineringsforanstaltninger påkrævet for at sikre, at retten til fri bevægelighed som fastsat i traktaten kan udøves effektivt og uden begrænsninger. Uden denne koordinering risikerer retten til fri bevægelighed at blive indholdsløs. Der ville højst sandsynligt ikke være nogen, som gjorde brug af denne ret, hvis det i det store og hele indebar et tab af de rettigheder, der allerede var blevet optjent i en anden medlemsstat.

Kommissionen finder, at det er indlysende, at der er behov for lovgivning, eftersom det i koordineringsøjemed er absolut påkrævet at fastsætte fælles regler og principper for at give alle, som er berørt - såvel administrationer som forsikringstagere - mulighed for at kende deres respektive rettigheder og pligter. Med dette formål for øje er en forordning det mest hensigtsmæssige lovgivningsinstrument, eftersom det direkte tillægger enkeltpersoner rettigheder. Kommissionen understreger imidlertid, at den foreslåede forordning ikke er en harmoniseringsforanstaltning, og den ikke er mere vidtgående end hvad der er påkrævet for at opnå en effektiv koordinering. I realiteten er forslaget en forenkling i forhold til den nuværende ordning.

6. Høring

Forslaget har været sendt til høring i følgende organisationer: **LO, DA, KL, SALA, FTF, Amtsrådsforeningen, Ledernes Hovedorganisation og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.**

LO er som udgangspunkt positiv overfor en forenkling af forordning 1408/71. Samtidig udtrykker **LO dog en vis bekymring over konsekvenserne af visse dele af den fremlagte revision.**

Særligt tre forhold giver LO anledning til bemærkninger:

Vedrørende udvidelserne i forbindelse med adgangen til ydelser ved arbejdsløshed bør det præciseres, hvilke ydelser, der er tale om. Såfremt der er tale om aktivering og uddannelses tilbud, bør det undersøges, hvilke konsekvenser en sådan ordning vil have. Både med hensyn til administration, planlægning og økonomiske omkostninger. Også art. 51 rejser ifølge **LO** et spørgsmål. Her gives grænsearbejdere mulighed for at modtage dagpenge i den hidtidige beskæftigelsesstat, selvom

vedkommende stiller sig til rådighed i bopælsstaten. Dette bryder med den helhedsorienterede indsats for de ledige, som er en del af den aktive arbejdsmarkedspolitik, hvor pligter og ydelser hænger tæt sammen.

Vedrørende bestemmelserne om efterlønnen finder **LO** det betænkeligt, at den danske efterlønsordning, der principielt er en arbejdsmarkedsordning, defineres som en social ordning og dermed bliver omfattet af forordningen. Konsekvenserne heraf bør belyses.

I princippet finder **LO** det positivt, at der forsøges givet lige rettigheder til alle, der opholder sig lovligt indenfor EUs område. På den anden side bør der tages hensyn til, at dette er en stor nyskabelse i forhold til den fri bevægelighed og at det derfor nøje bør overvejes, hvilke økonomiske og politiske konsekvenser en sådan udvidelse vil have.

DA udtaler, at Kommissionens forslag på en række punkter er uhensigtsmæssige.

En inkludering af efterløn i koordineringsreglerne vil kunne reducere udbuddet af arbejdskraft, fordi ordningen bliver mere attraktiv, hvis efterlønnen kan medtages til andre lande. **DA** lægger meget vægt på, at den frie bevægelighed for arbejdskraften inden for fællesskabet er så stor som mulig.

Efter **DA's** opfattelse er forslaget om at udvide adgangen til at kunne søge arbejde i udlandet med dagpenge fra tre til seks måneder uhensigtsmæssigt. Udvidelsen vil næppe i sig selv understøtte den frie bevægelighed, men snarere øge de problemer, der allerede nu kan konstateres, med at sikre reel arbejdssøgning og dermed svække rådighedsforpligtelsen.

Forslaget til ændring af grænsearbejderes ret til arbejdsløshedshedsdagpenge finder **DA** ligeledes uhensigtsmæssigt. Forslaget indebærer, at en ledig, som under sin seneste beskæftigelse har boet i en anden medlemsstat end den, hvor arbejdet blev udført (den kompetente stat), kan stille sig til rådighed for arbejdsformidlingen i bopælsstaten og få ydelser fra beskæftigelsesstaten (den kompetente stat). Konsekvensen heraf vil være, at en tysk statsborger kan stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet i Tyskland og få dagpenge i Danmark.

Efter **DA's** opfattelse er denne ændring ikke acceptabel, da det vil bryde med den fundamentale forudsætning for arbejdsløshedsforsikringssystemet om, at man skal stå til rådighed for det danske arbejdsmarked for at få ret til danske arbejdsløshedshedsdagpenge.

Kommunernes Landsforening (KL) er enig i vurderingen af, at den foreslåede udvidelse af forordning 1408/71 til også at omfatte ikke-erhvervsaktive, vil betyde et øget pres på de sociale ydelser.

KL tager således forbehold for de økonomiske og administrative konsekvenser af forordningen. Samtidig henstiller **KL**, at forordningen optages på lov- og cirkulæreprogrammet i henhold til DUT-reglerne om kompensation for kommunale udgifter afledt af EU-forordningen.

Med det forbehold, at forslaget ikke har været til politisk drøftelse i **KL's** Social- og arbejdsmarkedsudvalg og bestyrelse, kan **KL** ikke anbefale den foreslåede ændring af forordning 1408/71.

SALA har især hæftet sig ved, at den foreslåede udvidelse af forordningens personkreds skønnes at få store konsekvenser for de offentlige udgifter, idet ikke-erhvervsaktive fra andre medlemsstater vil få adgang til social pension og andre bopælsrelaterede sociale ydelser i et ikke forudsigeligt omfang uden ved skattebetaling at have bidraget til ydelsernes finansiering, og at udgifterne vil forøges yderligere, hvis der senere gives tredjelandes statsborgere fri bevægelighed. Ligeledes udtrykker **SALA** bekymring over, at forslaget skønnes at føre til en stigning i udgifterne til sygebehandling, arbejdsløshedsforsikring og efterløn.

SALA finder ikke umiddelbart, at forslaget indebærer fordele, som kan opveje de store konsekvenser for de offentlige udgifter og dermed for det danske samfund som helhed, som forslaget vil medføre. I særdeleshed finder **SALA** ikke, at der er plads til, at sådanne udgifter direkte eller indirekte overvælttes på virksomhederne til skade for produktion, konkurrenceevne og beskæftigelse.

FTF bemærker, at forslaget ikke kan begrundes i en nødvendighed som følge af ændringer i rejse- og/eller arbejdsmønstret og kun kan betragtes som et forsøg på at foretage en fuldstændig koordinering af de sociale sikringsydelser, da den eneste måde at beskytte sig imod "social turisme", som vil blive et resultat af forslaget, vil være, at indføre ensartede sociale regler og ydelser i EU.

Amtsrådsforeningen støtter den i forordningen foreslåede koordinering af sociale sikringsordninger for at fremme personers frie bevægelighed og kan tilslutte sig, at der med forordningen ikke skal ske en harmonisering af den nationale arbejdsmarkeds- og sociallovgivning.

For så vidt angår lovkonflikter støtter **Amtsrådsforeningen** forslaget i forordningen om, at den forsikrede er omfattet af lovgivning i en enkelt medlemsstat ad gangen, Lex Loci Laboris princippet, samt at ikke erhvervsaktive personer er omfattet af bopælsstatens lovgivning.

Det er endvidere **Amtsrådsforeningens** vurdering, at såfremt forslaget til forordning gennemføres i den foreliggende udgave, vil det få væsentlige konsekvenser for amternes opgavevaretagelse, specielt vil en opretholdelse af art. 18 vedrørende tilladelse til nødvendig behandling uden for den kompetente stat begrænse amternes visitationsret til sygdomsbehandling.

Amtsrådsforeningen er endelig enig i, at den foreslåede udvidelse af forordningens personkreds og saglige anvendelsesområde vil få økonomiske konsekvenser i form af øgede udgifter. De øgede udgifter for amterne forventes kompenseret i henhold til DUT-princippet.

Ledernes Hovedorganisation finder det positivt, at Kommissionen arbejder på at fjerne nogle af de mobilitetsbarrierer, det sociale sikringssystem giver på flere områder. Det er endvidere positivt, at der med forslaget lægges op til en forenkling af de eksisterende koordineringsregler.

Ledernes Hovedorganisation kan støtte intentionerne om en forlængelse af jobsøgningsperioden fra tre til seks måneder. En søgningsperiode på tre måneder er for kort i mange tilfælde. Udvidelsen af søgningsperioden fra tre til seks måneder kombineret med, at den arbejdssøgende skal have adgang til andre ydelser end kontantydelse, som har til formål at fremme adgangen til arbejdsmarkedet, vil stille store krav til de instanser, som administrerer dagpengeudbetalingen, og kræve et omfattende kendskab til dagpengereglerne i samtlige EU-lande. Det vil stille store administrative krav til a-kasserne i Danmark.

Selvom **Ledernes Hovedorganisation** kan støtte en ligestilling mellem helt arbejdsløse grænsearbejdere og delvist eller periodisk arbejdsløse grænsearbejdere og i princippet er enig i, at grænsearbejdere bør kunne vælge, i hvilket land de vil stille

sig til rådighed, bør det imidlertid samtidig sikres, at man undgår utilsigtet brug af ordningen som følge af denne valgmulighed.

Vedr. inkluderingen af efterløn i forslaget til forordning er **Ledernes Hovedorganisation** betænkelig ved konsekvenserne af, at bopælskravet samtidig foreslås fuldstændig ophævet i relation til efterlønnen. Efterlønsordningen er fortsat en national arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning. Samtidig er der behov for en vurdering af, hvilke konsekvenser forslagets art. 62 om sammenlægning af forsikrings- eller beskæftigelsesperioder eventuelt vil få i forhold til den ny efterlønsordning med indbetaling af separat efterlønsbidrag.

Ledernes Hovedorganisation finder dog, at det i forbindelse med nærværende forslag til forordning vil være hensigtsmæssigt at arbejde for at fjerne de barrierer i de nationale tilbagetrækningsordninger, som giver anledning til særlige problemer for grænsegængere.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening har noteret sig, at forordningen generelt udvider personkredsen med deraf følgende konsekvenser for offentlige udgifter både i forhold til social pension, sygebehandling og ikke mindst vil inkluderingen af efterløn i forordningen få betydelige udgiftsmæssige konsekvenser. På baggrund af, at efterlønsordningen er en arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning, bør den falde uden for regelsættet om arbejdskraftens frie bevægelighed og derfor falde udenfor forordningen om sociale sikringsordninger.

7. Tidligere forelæggelse

Forslaget har været forelagt Folketingets Europaudvalg forud for rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 29. november 1999 til orientering.

Folketingets Europaudvalg har den 4. februar 2000 modtaget besvarelsen af spørgsmål 66 med en analyse af konsekvenserne for Danmark af forslaget.

8. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget vil ikke give anledning til lovændringer, da lovgivningen allerede giver mulighed for at se bort fra betingelser i dansk lovgivning som følge af reglerne i Rfo. (EØF) nr. 1408/71.

9. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Det er ikke muligt at give et skøn over de samfundsøkonomiske konsekvenser, da antallet af berørte personer på kort og lang sigt er uvist.

Dagsordenens punkt 6:

Forslag til:

Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

KOM (1999)565

Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse

KOM (1999)566

KOM (1999)567

- Politisk enighed/status

Resume

Forslaget har hjemmel i EF-Traktatens artikel 13 og kan således vedtages med enstemmighed i Rådet, efter høring af Europa-Parlamentet. Hensigten med forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er at fastsætte generelle rammebestemmelser om overholdelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering i medlemsstaterne. Forslaget dækker adgang til beskæftigelse og erhverv, selvstændig erhverv, herunder forfremmelse, erhvervsuddannelse, ansættelsesvilkår samt medlemskab af visse organisationer.

Der er således tale om flere diskriminationskriterier, end man har i den danske forskelsbehandlingslov, der ikke omfatter alder og handicap.

Forskelsbehandling defineres som direkte eller indirekte forskelsbehandling samt chikane og er således mere vidtgående end ligestillingsdirektivet 76/207 (om ligestilling mellem mænd og kvinder).

Det konstateres dog, at der kan være begrundet forskelsbehandling for eksempel "regulære erhvervsmæssige kvalifikationer" samt i visse tilfælde for så vidt angår alder, hvis forskelsbehandlingen er hensigtsmæssigt og nødvendigt og kan begrundes i objektive faktorer.

Der indføres endvidere delt bevisbyrde. Det vil sige, at den, der føler sig krænket, skal sandsynliggøre, at der har været tale om direkte eller indirekte diskrimination, hvorefter den anklagede skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Der er tale om et minimumsforslag, der tillader medlemsstaterne at have et højere beskyttelsesniveau, herunder iværksættelse eller opretholdelse af positive særforanstaltninger.

Hensigten med forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse er at iværksætte princippet om ligebehandling af personer i EU uanset race eller etnisk oprindelse. Man lægger op til stort set det samme som i Arbejdsmarkedsdirektivet. Der er dog et bredere anvendelsesområde, idet nærværende forslag dækker adgang til beskæftigelse og erhverv, selvstændig ig erhverv, herunder forfremmelse, erhvervsuddannelse, ansættelsesvilkår, medlemskab af visse organisationer, social beskyttelse og sikring samt levering af varer og tjenesteydelser.

Forslaget fastlægger endvidere, at der skal være et eller flere uafhængige organer for fremme af ligebehandling af personer uanset race eller etnisk oprindelse.

1. Indledning

Kommissionen har den 25. november 1999 vedtaget en pakke til Rådet vedrørende antidiskrimination.

Pakken indeholder:

Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om visse fællesskabsforanstaltninger til bekæmpelse af diskrimination. KOM(1999)564 endl. udg.

Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. (Arbejdsmarkedsdirektivet) KOM (1999)565 endl. udg.

Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. (Racedirektivet) (KOM(1999) 566 endl. udg.

Forslag til Rådets afgørelse om Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling 2001-2006 KOM (1999) 567 endl. udg.

2. Baggrund

Pakken har hjemmel i EF-Traktatens artikel 13. Kommissionens forslag kan således vedtages med enstemmighed i Rådet efter høring af Europa-Parlamentet. Der er således tale om et minimumsdirektiv, der tillader de enkelte lande at lægge sig på et højere beskyttelsesniveau.

I henhold til EF-traktatens artikel 13 kan Rådet, med enstemmighed på forslag af Kommissionen og efter høring af Europa Parlamentet, træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

På trods af, at Art. 13 også omfatter "køn", er dette kriterium ikke omfattet af nærværende forslag. Kommissionen vurderer, at det passende retsgrundlag om lige muligheder og ligebehandling af mænd og kvinder er artikel 141 i EF-Traktaten, og at ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd allerede er fastlagt i Rådets direktiv 76/207/EØF og 86/613/EØF. Kommissionen henviser dog til mainstreaming af ligestilling mellem kvinder og mænd for så vidt angår arbejdsmarkedspolitik.

3. Indhold

A. Kommissionens meddelelse

Udkast til Kommissionens meddelelse om visse foranstaltninger til at bekæmpe diskrimination udgør baggrunden for hele antidiskriminationspakken. Forslaget indeholder en redegørelse for såvel internationale aftaler og rettigheder som national forfatningsret og almindelig lovgivning samt foranstaltninger på EU niveau i relation til retten til ligestilling og forbud mod forskelsbehandling.

B. Arbejdsmarkedsdirektivet

Hensigten med forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er at fastsætte generelle rammebestemmelser om overholdelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering i medlemsstaterne. Forslaget dækker adgang til beskæftigelse og erhverv, selvstændigt erhverv, herunder forfremmelse, erhvervsuddannelse, ansættelsesvilkår samt medlemskab af visse organisationer.

Det konstateres dog, at der kan være begrundet forskelsbehandling for eksempel vedrørende "regulære erhvervmæssige kvalifikationer" samt i visse tilfælde for så vidt angår alder, hvis forskelsbehandlingen er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive faktorer.

Der er tale om et minimumsforslag, der tillader medlemsstaterne at have et højere beskyttelsesniveau.

Der indføres delt bevisbyrde. Det vil sige, at den, der føler sig krænket, skal sandsynliggøre, at der har været tale om direkte eller indirekte diskrimination, hvorefter den anklagede skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Medlemsstaterne skal sikre passende udbredelse af kendskab til direktivet samt beskytte ofrene for diskrimination mod repressalier. Samtidig er der opfordring til medlemsstaterne om at fremme social dialog med henblik på at fremme ligebehandlings-princippet.

C. "Racedirektivet"

Hensigten med forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse er at iværksætte princippet om ligebehandling af personer i EU uanset race eller etnisk oprindelse.

Man lægger op til stort set det samme som i Arbejdsmarkedsdirektivet, men med et bredere anvendelsesområde: beskæftigelse, social beskyttelse og sikring, samt levering af varer og tjenesteydelser.

I "Racedirektivet" er der endvidere forslag til oprettelse af et eller flere organer til varetagelse af ligestillingsprincippet uanset race eller etnisk oprindelse. Et sådant organ skal kunne give uafhængig rådgivning, udgive uafhængige rapporter og foretage uafhængige undersøgelser.

D. Handlingsprogrammet

Fællesskabets handlingsprogram omfatter foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering for perioden fra den 1. januar 2001 til den 31. december 2006.

Programmet har til formål at støtte og supplere den indsats, der ydes på EF-plan og i medlemsstaterne ved:

- at forbedre forståelsen af spørgsmål vedrørende forskelsbehandling gennem øget viden og forbedrede målemetoder og gennem evaluering af effektiviteten af politikker og praksis,
- at styrke kapaciteten hos udvalgte aktører til en effektiv bekæmpelse af forskelsbehandling, særligt ved udveksling af informationer og god praksis og etablering af europæiske netværk, og
- at fremme og udbrede værdier og praksis, der understøtter bekæmpelsen af forskelsbehandling.

Forslagets formål blandt andet opnås ved tværnationale foranstaltninger med hensyn til analyse af faktorer af betydning for forskelsbehandling, oprettelse af tværnationale netværker samt oplysningsaktiviteter.

Der nedsættes et rådgivende udvalg, der består af repræsentanter fra medlemsstaterne.

Forslagets åbner mulighed for deltagelse i programmet for EFTA/EØS, de associerede lande i Central- og Østeuropa, Cypern, Malta og Tyrkiet.

Finansieringen af programmet sker over EU's budgetter. Kommissionen har i forbindelse med fremsættelse af forslaget anført, at programmets omkostninger det første år bliver 12,3 mill. EURO.

4. Nærheds og proportionalitetsprincippet

Kommissionen redegør for, at medlemsstaterne har indført en række foranstaltninger for at forsvare individernes ret til ikke at blive diskrimineret på grund af vilkårlige kriterier, herunder køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, alder, handicap eller seksuel orientering. Kommissionen fastslår dog, at der er store forskelle i omfanget og effektiviteten af disse foranstaltninger, og at der derfor er behov for at definere fælles principper.

Kommissionen finder, at vedtagelse af EF-lovgivning på dette felt vil være en entydig officiel politisk understregning af det europæiske samfunds vilje til at bekæmpe diskrimination, og at forslaget vil styrke den økonomiske og sociale sammenhæng, ved at borgere i alle medlemsstater får et grundlæggende beskyttelsesniveau mod diskrimination og med sammenlignelige ret til erstatning, der dog tager hensyn til medlemsstaternes kulturelle forskelle.

Forslaget vil ifølge Kommissionen sikre et fælles sæt af minimumsnormer for alle borgere i EU og forstærke og supplere den beskyttelse, der allerede eksisterer i medlemsstaterne, enten ved at udvide anvendelsesområdet eller ved at foreskrive eller at styrke adgang til erstatning.

Kommissionen fastslår, at direktivet bl.a. også understøtter medlemsstaternes bestræbelser i forbindelse med den koordinerede beskæftigelsesstrategi, idet kvinderne er overrepræsenteret blandt etniske eller religiøse minoriteter, handicappede og ældre, som er arbejdsløse. Samtidig styrker direktivet konsolidering af mainstreaming af lige muligheder (som er en del af beskæftigelsesretningslinjerne for 1999) for kvinder og mænd.

Kommissionen fastslår, at for at undgå sociale spændinger i både eksisterende og nye medlemsstater og for at skabe et Fællesskab bestående af respekt, tolerance for race og etniske forskelle, er det vigtigt at fastsætte en fælles europæisk ramme for bekæmpelse af racisme.

Kommissionen finder derfor, at forslaget til antidiskriminationspakken er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Der eksisterer ikke EU-lovgivning på området for så vidt angår race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

5. Danske regler

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. forbyder arbejdsgiveren enhver direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse i forbindelse med:

- Ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.
- Adgang til erhvervsvejledning eller -uddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling.

Forbud mod chikane indfortolkes i forbudet mod forskelsbehandling i forbindelse med arbejdsvilkår.

Forbudet mod forskelsbehandling gælder desuden:

- Enhver, der driver vejlednings- eller uddannelsesvirksomhed.
- Enhver, som anviser beskæftigelse.
- Den, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.
- Ved annoncering i forbindelse med ansættelse og erhvervsuddannelse.

Der kan gives dispensation fra forbudet mod forskelsbehandling, hvis det er afgørende ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser, at udøveren f.eks. er af en bestemt etnisk oprindelse. Desuden gælder forbudet mod forskelsbehandling ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt.

Der kan med hjemmel i anden lovgivning eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes beskæftigelsesfremmende foranstaltninger for personer af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

I loven gælder dansk rets almindelige bevisbyrde (den ligefremme), dog gælder den delte bevisbyrde med hensyn til lønmæssig forskelsbehandling.

Aldersgrænser indgår i blandt andet følgende love:

Funktionærlovens § 2 b, stk. 1, om krav på godtgørelse ved opsigelse, hvor der er alderskrav på henholdsvis 18 år og 30 år.

ATP-loven § 2, hvor der er aldersbegrænsning på 16 år for indtræden i ATP-ordningen

Tjenestemandspensionslovgivningen § 4 aldersbegrænsning på 25 år og 60 år (§ 3).

Sømandslovens § 43 om skibsofficerers krav på godtgørelse ved usaglig opsigelse, hvor alderskravet er 18 år.

6. Høring

Forslagene er sendt til høring i EF-Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold samt FA, Rådet for Etniske Minoriteter, Dansk Flygtningehjælp, Nævnet for Etnisk Ligestilling, Det Centrale handicapråd, Samvirkende Invalide Organisationer, Advokatrådet samt Center for Menneskerettigheder.

Overordnet er arbejdsgiversiden tilbageholdende overfor direktivforslagene. Arbejdstagersiden og de øvrige organisationer er generelt positive.

Organisationerne havde følgende bemærkninger:

Amtsrådsforeningen og **KL** finder, at de væsentligste elementer i forslaget vedrører arbejdsmarkedsforhold, hvorfor de finder, at også artikel 138, udover artikel 13, bør være hjemmelsgrundlaget.

Amtsrådsforeningen og **KL** bemærker, at indførelse af et forbud mod aldersdiskrimination vil kunne give anledning til juridiske vanskeligheder og have økonomiske konsekvenser på det (amts)kommunale arbejdsmarked, bl.a. fordi der på det (amts)kommunale område er indgået en række aftaler og overenskomster, hvor der er fastlagt en afgrænsning på grund af alderskriterier.

Amtsrådsforeningen og **KL** finder ikke, at der i denne type sager er behov for at ændre på dansk rets almindelige bevisbyrderegler. **KL** kan ikke tilslutte sig delt/omvendt bevisbyrde i de foreliggende direktivforslag.

Amtsrådsforeningen og **KL** mener, at bestemmelse om, at den, der føler sig krænket, skal kunne klage over manglende ligebehandling også efter, at ansættelsesforholdet er afsluttet, vil tilsidesætte dansk rets generelle passivitets- og forældelsesregler.

KL finder, at der generelt mangler en udførlig og detaljeret forklaring på, hvorfor initiativet er nødvendigt og hvilke reelle problemstillinger, der ligger til grund for, at de i forslagene omhandlede persongrupper adskiller sig fra andre persongrupper.

AC og **FTF** finder det absolut relevant, at der gøres en aktiv indsats for at modvirke alle former for diskrimination på arbejdsmarkedet, men finder imidlertid, at forslaget indeholder en række uklare punkter, som vanskeliggør en konkret stillingtagen.

AC og **FTF** finder direktivforslagenes opdeling mellem direkte og indirekte forskelsbehandling hensigtsmæssig og dækkende samt at begrebet "chikane", som indgår i det tredje element i definitionen, bør ses i sammenhæng med den generelle miljøregulering på såvel nationalt som på europæisk niveau.

AC og **FTF** er som udgangspunkt positiv over for direktivforslagenes bestemmelser om omvendt bevisbyrde.

AC og **FTF** finder, at et fælles klagenævn for alle former for diskrimination på længere sigt vil være det mest hensigtsmæssige. For **AC** og **FTF** er det også af afgørende betydning, at klageorganets kompetence i forhold til det fagretlige system afgrænses klart.

AC og **FTF** kan fuldt ud tilslutte sig, at også alder kommer med i forbudet mod diskrimination, men at det må præciseres, hvornår der er objektive og saglige grunde for den undtagelse, som er medtaget i art. 5 pkt. d.

Sammenslutningen Af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) finder det betænkeligt at indføre delt bevisbyrde, idet **SALA** mener, at arbejdsgivere for at undgå at bringe sig i en situation, hvor bevisbyrden vender om, kan blive motiveret til f.eks. at ansætte en forholdsmæssig andel med en anden etnisk oprindelse end dansk, hvilket modarbejder forslaget intention. **SALA** anbefaler derfor, at der i disse sager kommer til at gælde normale bevisbyrderegler.

Ledernes Hovedorganisation (LH) finder, at pakken inddrager mange aspekter af diskrimination, som ikke er omfattet af dansk lovgivning eller eksisterende aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. **LH** finder det bekymrende, at der inddrages så mange aspekter, idet pakkens konsekvenser for nationale lovgivning mv. er usikre og vanskelige at overskue. **LH** mener, at der er behov for en afklaring af art. 2 stk. 4.

LH finder, at direktiverne i videst muligt omfang skal kunne implementeres ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

LH finder det meget betænkeligt at indføre delt bevisbyrde og finder endvidere beskrivelsen af klageadgangen uklar. **LH** mener, at det ikke vil være hensigtsmæssigt, hvis sager på dette område skal behandles i et særligt klageorgan, men bør i givet fald behandles på samme måde som andre ansættelses- og arbejdsretlige sager.

LH finder det stærkt betænkeligt, at aldersbegrebet medtages i direktivet, især hvis der skal ske implementering via lovgivning.

LH mener, at direktivforslagets artikel 5 indebærer en risiko for en detailregulering, og at der bør arbejdes for, at det i ordlyden i artiklen i højere grad præciseres, at der er tale om generelle principper, så der ikke er tvivl om, at detailspørgsmål bliver et nationalt anliggende.

DA finder, at ligebehandling er et vigtigt og grundlæggende princip i det sociale liv og på arbejdsmarkedet, men at spørgsmålet om forskelsbehandling er overordentlig komplekst. **DA** finder derfor, at det initiativ, som Kommissionen foreslår, bør respektere og levne plads til disse nationale forskelle og traditioner.

DA finder, at Kommissionens forslag på en række områder ikke er hensigtsmæssige instrumenter til bekæmpelse af forskelsbehandling. Direktiverne vil på en række områder være uforenelige med vilkår, som er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter, og som ikke har til hensigt at diskriminere, men derimod for så vidt angår aldersgrænser forfølger legitime og proportionale formål på arbejdsmarkedet.

DA frygter, at Kommissionens forslag kan medføre, at man mister orienteringen i udviklingen af arbejdsmarkedet af bl.a. virksomhedernes sociale medansvar, også for så vidt angår grupper, der måtte befinde sig uden for beskyttelsesemner, der er nævnt i Traktatens artikel 13. Kommissionens forslag rejser tillige mange fortolkningsspørgsmål, som skal afklares. Det gælder navnlig Kommissionens forslag om aldersdiskrimination, diskrimination af handicappede, delt bevisbyrde, indirekte diskrimination, chikane samt etableringen af et klageorgan i forslaget til direktiv om ligebehandling for så vidt angår race og etnisk oprindelse. Forslaget om oprettelse af et klageorgan ligger efter **DA's** vurdering endvidere uden for fællesskabets kompetenceområde.

DA har derfor som sit principale ønske, at regeringen aktivt arbejder for muligheden for et blokerende mindretal i Ministerrådet.

LO bemærker, at de foreslåede bestemmelser generelt tillægger Fællesskabet ganske stor kompetence på disse områder, hvorfor det nøje bør overvejes, om der i enkelt tilfælde er behov herfor.

LO er principielt tilhænger af, at uddannelsessektoren involveres i kampen mod diskrimination, men bemærker, at det må overvejes om traktatens art. 13 sammenholdt med art. 150 giver tilstrækkelig hjemmel for at fastsætte disse bestemmelser.

LO er umiddelbart positiv overfor delt bevisbyrde.

LO finder bestemmelsen om klageadgang uklar og finder, at denne bestemmelse bør præciseres således, at det sikres, at disse sager, for så vidt angår arbejdsmarkedsforhold efter implementering af direktiverne ved kollektive aftaler, kan behandles i det fagretlige system på samme vilkår som øvrige bestemmelser i kollektive overenskomster.

LO finder, at det i forbindelse med forslaget i "Racedirektivet" om et uafhængigt klageorgan (art. 12) nøje bør overvejes, om det er nødvendigt med et sådant særligt organ, eller om det er tilstrækkeligt, at disse sager kan afgøres af almindelige domstole, som det er tilfældet i henhold til den danske lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Hvis det findes nødvendigt, at der oprettes et særligt klageorgan i Danmark, finder **LO**, at det er afgørende at sikre, at direktivet ikke i detaljer beskriver, hvorledes organet skal sammensættes, og hvilke opgaver det skal udføre. **LO** finder det endvidere afgørende, at dette organs kompetence i forhold til det fagretlige system, for så vidt angår sager på arbejdsmarkedet, afgrænses klart.

LO kan overordnet set tiltræde, at forbudet mod forskelsbehandling udvides til handicap og alder, men er dog imidlertid bekymret over en eventuel lovgivning på området.

LO finder, at manglende definition af "handicap" kan føre til uklarheder ved fortolkning af bestemmelsen i art. 2, stk. 4, hvorefter arbejdsgiver m.fl. skal sikre handicappede rimelig adgang til beskæftigelse.

FA er på linie med de ovennævnte arbejdsgiverorganisationer vedr. forslagene om delt bevisbyrde, alder og handicap. **FA** finder det betænkeligt, hvis man på grund af det foreslåede direktiv ikke kan opretholde alderskravene på henholdsvis 18 år og 30 år i funktionærlovens §2b, stk.1, aldersgrænsen for indtræden i pensionsordninger samt ATP-lovens krav om mindst 16 år. En fjernelse af disse krav vil ifølge **FA** medføre meromkostninger for virksomheder.

FA finder, at bestemmelsen om diskriminationsværn på grund af handicap er uklar, og at det er umuligt at vurdere, hvilken praktiske betydning, den vil få for virksomhederne.

FA finder, at direktivet med delt bevisbyrde kan anspore til grundløse klager og mener, at delt bevisbyrde kan belaste virksomhederne administrativt så meget, at det rammer deres incitament til at arbejde frivilligt og aktivt for at forhindre eller begrænse diskrimination. **FA** er endvidere modstander af en ordning, hvor den enkelte lønmodtager selv kan skaffe sig en særlig beskyttelse blot ved at klage over en forskelsbehandling og tager derfor afstand fra de foreslåede bevisbyrderegler.

Det Centrale Handicapråd (DCH) bemærker, at det i forbindelse med vedtagelsen af Amsterdamtraktaten gav udtryk for en principiel skepsis over for at udbygge EU-traktaten med en generel antidiskriminationsbestemmelse på handicapområdet, idet man ønsker handicappolitikken integreret via sektoransvarlighedsprincippet i den samlede europæiske beslutningsproces.

DCH har imidlertid måttet konstatere, at der i mange lande og blandt de europæiske handicaporganisationer er et stærkt ønske om et initiativ, som det Kommissionen nu fremlægger. **DCH** er derfor af den opfattelse, at det vil være u hensigtsmæssigt at forsøge at blokere for direktivet.

DCH mener, at det på en række områder er væsentligt at få afklaret, hvad begreberne omfatter om f.eks. handicap, beskæftigelse og erhverv. **DCH** mener endvidere, at det er afgørende at få afklaret, om direktivet af konkurrencemæssige årsager på nogen måde kan influere på finansieringen af kompenserende ydelser til handicappede arbejdstagere.

DCH udtrykker tilfredshed med, at der er tale om et minimumsdirektiv.

DCH finder det endvidere vigtigt, at der ikke etableres særlige klageorganer, og at en klageadgang placeres i de allerede eksisterende klagesystemer.

De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) bemærker generelt, at art. 2 stk. 4 er uklar.

DSI finder endvidere, at sanktionsmulighederne, der er gældende overfor diskrimination på handicapområdet er uklare, og at begreberne bør præciseres, samt at eventuelle sanktionsmuligheder bør klargøres.

DSI finder endvidere, at referencerammen for bekæmpelse af uberettiget negativ forskelsbehandling i henhold til forslaget bør være FN's standardregler, og at personer af fremmed etnisk oprindelse med handicap bør sikres en særlig prioritet ved gennemførelse af direktivet.

Dansk Flygtningehjælp (DF) er tilfreds med, at de foreslåede direktiver bygger på et diskriminationsbegreb, som går ud over det snævre begreb om direkte diskrimination og rummer både direkte og indirekte diskrimination samt chikane. **DF finder det væsentligt, at direktivforslagene indeholder krav om håndhævelsesprocedure** for krænkede personer og som led heri også forslaget om oprettelse af uafhængige klageorganer.

DF har noteret sig, at anvendelsesområdet for direktivforslag om race eller etnisk oprindelse kan udvides yderligere med kulturelle, religiøse og politiske områder mv. **DF** ser endvidere gerne en vurdering af mulighederne for at stille krav om principper om ligestilling som betingelse for offentlige kontrakter.

Nævnet for Etnisk Ligestilling (Nævnet) finder den klare begrebsfastlæggelse i § 2 særdeles positiv og støtter direktivforslagets udtrykkelige tilkendegivelse af, at chikane er omfattet af diskriminationsforbuddet.

Nævnet finder det som udgangspunkt positivt, at der i art. 4 gives mulighed for at undtage en forskelsbehandling begrundet i regulære erhvervmæssige kvalifikationer fra forbudet mod forskelsbehandling, men anbefaler dog en udtrykkelig begrænsning samt en kontrol af anvendelsen af undtagelserne.

Nævnet finder, at staten bør pålægges en forpligtelse til og ikke blot en mulighed for at foretage positive særforanstaltninger for at fremme integrationen af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, således at bestemmelsen bringes i overensstemmelse med forpligtelserne i henhold til CERD art. 1 stk. 4 og art. 2 stk. 2.

Nævnet støtter, at det i alle sager, både sager der vedrører direkte og indirekte diskrimination, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er tilsidesat.

Nævnet finder direktivforslagenes artikel om beskyttelse mod repressalier meget positivt.

Nævnet bemærker, at forskelsbehandling på grund af religion eller tro udgør et væsentligt problem for personer med anden etnisk oprindelse, hvorfor sigtet med de generelle bestemmelser og forbudet i "Racedirektivet" også burde omfatte et forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Nævnet finder det positivt, at "Racedirektivet" (art. 3) gør det muligt for offentlige myndigheder m.v. at stille krav til private leverandører af varer og tjenester om at arbejde for at sikre etnisk ligestilling.

Nævnet finder, at den enkelte borgers klageadgang bedst sikres ved oprettelsen af et uafhængigt klageorgan, der har kompetence til at behandle enkeltsager. Et klageorgan kan være et supplement til og ikke en afløser for det fagretlige system.

Nævnet anbefaler endvidere, at der i tråd med CERD art.4 indarbejdes en bestemmelse i direktiv-forslaget, som forbyder opfordring til diskriminerende handlinger.

Det danske Center for Menneskerettigheder (Centret) udtrykker generelt tilfredshed med, at der i EF-regi nu tages mere konkrete initiativer til at bekæmpe diskrimination.

Centret er på linie med **Nævnet for Etnisk Ligestilling** med hensyn til at fastsætte retningslinier for undtagelsen fra diskriminationsforbudet med hensyn til, at der indsættes en bestemmelse om forbud mod opfordring til diskriminerende handlinger og med hensyn til positiv særbehandling.

Centret finder, at man kan overveje at tillægge organisationer mulighed for selvstændigt at tage retsskridt uden fuldmagt fra et offer eller at etablere et klageorgan med mere ombudsmandslignende funktioner for at tilvejebringe et effektivt middel også over for indirekte diskrimination.

Centret finder det umiddelbart uhensigtsmæssigt, at direktivforslagets definition af diskrimination afviger fra den definition, der anvendes i de menneskeretlige konventioner, men da forslagens formulering af begrebet diskrimination forekommer at være bredere, kan den forskellige definition ikke i sig selv give centret anledning til kritik.

Centret mener, at "Racedirektivet" også bør bero på religion og tro, idet der ofte vil være en sammenhæng mellem race/etnisk oprindelse og religion/tro, og at det virker unaturligt at udelade religion og tro fra et direktivforslag specielt omhandlende race og etnisk oprindelse.

Centret finder ikke, at **Nævnet for Etnisk Ligestilling** har den fornødne uafhængighed i forhold til Racedirektivets artikel 12. Centret støtter i øvrigt **Nævnet for Etnisk Ligestilling**s forslag om et nationalt klageorgan. Det er dog **Centrets overordnede vurdering, at et klageorgan bør dække alle former for diskrimination** i Danmark.

Finansministeriet bemærker, at der i tjenstemandslovgivningen og i de statslige overenskomster og aftaler anvendes alderskriterier. **Finansministeriet bemærker, at undtagelsesbestemmelserne i udkastets art. 5 vil betyde en del fortolkningsspørgsmål i forhold til gældende regler.** **Finansministeriet** finder behov for en nærmere vurdering af rækkevidden af direktivets forbud mod diskrimination på grund af alder, herunder direktivets undtagelsesbestemmelse i art. 5, forinden endelig holdning kan fastlægges.

Med hensyn til direktivforslagets forbud mod diskriminering på grund af handicap er **Finansministeriet** principielt enig i forslaget beskyttelse hensyn. **Finansministeriet** finder imidlertid, at rækkevidden af det foreliggende forslag er usikker, bl.a. fordi begrebet handicap ikke er defineret.

Efter **Finansministeriets** opfattelse bør det så vidt muligt undgås at fravige de almindelige danske bevisbyrde regler.

7. Lovgivningsmæssige konsekvenser

Det skønnes, at der vil være behov for ændring af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Der vil i forskelsbehandlingsloven eller i særskilte love skulle indarbejdes diskriminationsværsbestemmelser om alder og handicap.

Der vil i forskelsbehandlingsloven skulle indsættes en regel om delt bevisbyrde og en regel om beskyttelse af lønmodtageren, hvis arbejdsgiveren afskediger eller på anden måde behandler lønmodtageren ufordelagtigt, efter at lønmodtageren har klaget over forskelsbehandling (repressalier).

Det vurderes, at der i dansk ret eksisterer den nødvendige klageadgang, jf. art. 8, stk. 2 i Arbejdsmarkedsdirektivet og art. 7, stk. 2 i "Racedirektivet" om organisationers m.v. ret til at indgive klage.

For så vidt angår alderskravene på henholdsvis 18 år og 30 år i funktionærlovens § 2 b, stk. 1, om krav på godtgørelse ved opsigelse, vil disse formentlig ikke kunne opretholdes.

Bestemmelserne i art. 5 b og c omhandler efter deres indhold alene fastsættelsen af minimumsgrænser for ret til udbetaling af pension, men da listen ikke er udtømmende, er det uklart, om man kan opretholde aldersbegrænsningen på 16 år for indtræden i ATP-ordningen (ATP-lovens § 2) og aldersbegrænsningen i tjenestemandspensionslovgivningen på 25 år (§ 4) samt aldersbegrænsninger i forskellige overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensioner. Det er endvidere uklart, om arbejdsgivere fremover kan afskedige lønmodtagere alene med den begrundelse, at de har opnået en alder, hvor der er ret til pension.

Det skønnes, at der vil være behov for lovændring for så vidt angår art. 12 i "Racedirektivet" (oprettelse af uafhængige organer)

Direktivforslagene vil medføre højere beskyttelsesniveau for personer, der udsættes for diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering

8. Statsfinansielle konsekvenser

Det er ikke muligt at give et skøn over statsfinansielle konsekvenser af forslaget.

9. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Det er ikke muligt at give et skøn over de samfundsøkonomiske konsekvenser af forslaget.

10. Tidligere forelæggelser

Sagen er forelagt Folketingets Europaudvalg den 10. marts 2000 til orientering.

I forbindelse med Rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 8. maj 2000 er sagen forelagt Folketingets Europaudvalg den 5. maj 2000 til orientering.

Dagsordenens punkt 7:

Forslag til Rådets resolution om lige deltagelse af mænd og kvinder i arbejde og familieliv

- Vedtagelse

-

Resume

Udkastet til resolution opfordrer medlemsstaterne til, at fremme mænd og kvinders lige deltagelse i familie og arbejdsliv. Dette skal ske gennem, at medlemsstaterne optager dette mål i deres regeringsprogram, og ved at medlemsstaterne opstiller en samlet integreret strategi til at fremme dette formål. Resolutionen henviser til, at Fællesskabet ifølge Amsterdamtraktaten har til opgave at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.

-

1. Baggrund

Fællesskabet har ifølge Amsterdamtraktaten til opgave at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. Der henvises konkret til de nye handlemuligheder gennem artikel 2, 3, 137 og 141 i Amsterdamtraktaten. Teksten bygger på Rådets konklusioner af 22. oktober 1999 om et nyt handlingsprogram til fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd. Teksten bygger ligeledes på Rådets konklusioner vedr. gennemgang af medlemsstaternes og EU-instituti onernes gennemførelse af handlingsplanen fra Beijing d. 22. oktober 1999.

2. Indhold

Udkastet til resolution indeholder to overordnede målsætninger som medlemsstaterne opfordres til at implementere.

- at fremme mænd og kvinders lige deltagelse i arbejde og familieliv som et hovedformål for deres politik for ligestilling mellem kvinder og mænd, og optage dette mål i deres regeringsprogram, og
- at opstille en samlet, integreret strategi til fremme af lige deltagelse af mænd og kvinder i arbejde og familieliv.

De to ovenstående målsætninger skal implementeres ved, at medlemstaterne indarbejder 14 særlige indsatsområder. Disse skal dog ikke indarbejdes, såfremt medlemsstaterne allerede følger en bedre praksis.

Rådets resolution opfordrer endvidere offentlige og private arbejdsgivere, arbejdstagere og arbejdsmarkedets parter til i medlemsstaterne og på europæisk plan at:

- intensivere bestræbelserne på at sikre lige deltagelse af mænd og kvinder i arbejde og familieliv, bl.a. gennem tilrettelæggelsen af arbejdstiden og afskaffelse af de vilkår, der fører til forskelsbehandling i aflønning af kvinder om mænd,

- specielt, at alle arbejdsmarkedets parter finde frem til løsninger med henblik på lige deltagelse af kvinder og mænd i arbejdet.

3. Danske regler

Gældende dansk ret på området påvirkes ikke af rådets resolution, idet en resolution ikke er bindende. Det er således op til de enkelte medlemslande selv at implementere resolutionen i den udstrækning det er muligt i forhold til allerede eksisterende lovgivning.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Der er i udkastet til Resolutionen ikke beskrevet forholdet til nærheds- og proportionalitetsprincippet.

5. Høring

Erhvervsministeriet, Ledernes Hovedorganisation, SALA, Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), DA og LO har afgivet høringssvar.

Erhvervsministeriet, Ledernes Hovedorganisation, SALA, Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening og FA havde ingen bemærkninger.

DA har fremsat følgende bemærkninger:

Generelt mener DA, at udkastet til resolution er en indgriben i parternes ret til i fællesskab at beslutte hvilke regler/vilkår, der skal gælde, for så vidt angår løn- og ansættelsesvilkår. DA støtter bestræbelserne på at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder i arbejdslivet, men finder, at familielivet er inden for privatsfæren, hvor der hverken kan, skal eller bør ske regulering fra et offentligt side eller fra arbejdsmarkedets parter. **DA anfører, at forslagene vil have omfattende konsekvenser for de offentlige udgifter, arbejdsmarkedets virkemåde og virksomhedernes konkurrenceevne. Målsætningen om at fremme en lige deltagelse af mænd og kvinder i arbejdet og familielivet kan langt fra løses ved ændringer/udvidelse af orlovsordningerne målrettet fædrene.** DA er af den opfattelse, at rammerne for at sikre bedst sammenhæng mellem arbejde og familieliv bedst skabes via overenskomstsysteet, og at udmøntningen skal ske i samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på den enkelte virksomhed. Det bør således sikres, at man i Rådets hensigtserklæring ikke involverer sig i overenskomstspørgsmål mv.

DA advarer mod indholdet af b)ii og b)iv, idet der dels er tale om skærpelse af de eksisterende EU-regler vedrørende orlov, dels en indblanding i løn under evt. orlov, som er et overenskomstanliggende eller et forhold for den enkelte medlemsstat.

DA tager afstand fra opfordringen til Kommissionen om at genforhandle Rådets direktiv 92/85/EØF af 19.10.92 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet mm., og udvide retsgrundlaget og anvendelsesområdet for direktivet.

LO har fremsat følgende bemærkninger:

Normalt taler man om arbejdsliv og familieliv, og ikke som i teksten arbejde- og familieliv. **LO** opfordrer til, at resolutionen konsekvensrettes. Sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv er ikke alene et ligestillingspolitisk spørgsmål. Det er i allerhøjeste grad også arbejdsmarkedspolitik, familiepolitik, socialpolitik og velfærdspolitik. Som konsekvens af mainstreamingstrategien opfordrer **LO til, at kønsdimensionen tænkes bredere ind i regeringsprogrammerne**. Til resolutionens 2. punkt b, bemærker **LO**, at forudsætningen for at sikre kvinder et ordentligt arbejdsliv (og en sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv) er et ordentligt offentligt udbud af omsorgstilbud i forhold til både børn og gamle.

6. Tidligere forelæggelse

Forslaget har ikke tidligere været forelagt.

7. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Resolutionen har ingen lovgivningsmæssige konsekvenser. Forslaget skønnes endvidere ikke at have statsfinansielle konsekvenser for Danmark

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Resolutionen skønnes ikke at have negative samfundsøkonomiske konsekvenser for danske virksomheder og borgere eller for nationaløkonomien.

Dagsordenens punkt 8:

Forslag til Rådets og Europa-Parlamentets direktiv om anden ændring af direktiv 89/655/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet.

KOM (1998)678

- Orienterende drøftelse

-

Resume

Direktivforslaget (også kaldet "Stilladsdirektivet") har tilhensigt at reducere antallet af arbejdsulykker fra fald i højden. Forslaget regulerer brug af arbejdsudstyr der vedrører arbejde i højden, herunder stiger og stilladser. Forslaget har hjemmel i traktatens artikel 137.

1. Baggrund

Den 1. december 1998 blev Kommissionens forslag oversendt til Rådet, KOM (1998) 678 endelig udgave.

Der er tale om anden ændring af direktiv 89/655/EØF, som er andet særdirektiv i henhold til artikel 16 i direktiv 89/391/EØF.

Forslaget havde oprindeligt hjemmel i Traktatens artikel 118A, med Amsterdamtraktatens ikrafttræden vil hjemmelsgrundlaget være artikel 137. Forslaget kan vedtages med kvalificeret flertal efter proceduren om fælles beslutning i traktatens artikel 251. Der er tale om et minimumsdirektiv.

2. Indhold

Kommissionens forslag har til formål at reducere antallet af arbejdsulykker i forbindelse med arbejde i alle sektorer, som sker ved fald fra højder. Forslaget omhandler således brug af arbejdsudstyr beregnet på udførelse af midlertidigt arbejde i højden.

Forslaget er udarbejdet som et generelt direktiv, således at det omfatter alle sektorer. Det fastlægger specifikke minimumsforskrifter for arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr i form af adgangsveje og opholdssteder til udførelse af arbejde i højden. Forslaget indeholder nogle grundlæggende sikkerhedsforanstaltninger, som skal overholdes. Der fastlægges en række principper for udvælgelsen af passende "arbejdsudstyr" til udførelse af arbejdet i højden.

Desuden indeholder forslaget egentlige regler for anvendelsen af stiger, stilladser, bådsmandsstole og lign.

Forslaget stiller endvidere krav om, at stilladser kun må opstilles, nedtages og ændres i større omfang under ledelse af en sagkyndig person, samt at arbejdet hermed skal udføres af arbejdstagere, der er oplært til at udføre denne type arbejde.

3. Gældende dansk ret

Danmark har følgende regler på de områder, som er beskrevet i direktivforslaget:

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 497 af 29. juni 1998.

Bekendtgørelse nr. 1017 af 15. december 1993 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder efter lov om arbejdsmiljø.

Bekendtgørelse nr. 1109 af 15. december 1992 om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Bekendtgørelse nr. 670 af 7. august 1995 om ændring af bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler (stilladser).

Bekendtgørelse nr. 832 af 27. november 1998 om ændring af bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Bekendtgørelse nr. 1101 af 14. december 1992 om hejseredskaber og spil.

Lov om skibes sikkerhed m.v. jf. lovbekendtgørelse nr. 594 af 26. juni 1996.

Teknisk forskrift af 15. december 1992 om sikkerhed og sundhed for arbejde i skibe, som ændret ved teknisk forskrift nr. 4 af 9. november 1998.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Det er Kommissionens vurdering, at alene en fællesskabsforanstaltning kan garantere arbejdstagere i alle medlemslande et minimumsbeskyttelsesniveau i forhold til de risici, de er udsat for under anvendelsen af arbejdsudstyr i form af adgangsveje og opholdssteder til udførelsen af arbejde i højden.

5. Høring

Forslaget har været behandlet i EF- Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold, hvor arbejdsmarkedsparter deltog. Der var en generel positiv holdning til forslaget.

LO finder det altafgørende, at direktivets bestemmelser om midlertidigt arbejde i højden dækker alle personer, der er beskæftiget hermed. Selvstændigt erhvervsdrivende og arbejdsgivere kan, når de selv anvender arbejdsudstyr beregnet for midlertidigt arbejde i højden, udføre handlinger, der medfører ulykkesrisiko for de ansatte.

LO finder bl.a., at det bør defineres, hvad kollektive faldsikringsanordninger er og at det bør nævnes, at de ergonomiske forhold skal være forsvarlige, og at adgangsvejen skal foretages på baggrund af en risikovurdering.

DA finder, at der er behov for en tilkendegivelse af, hvorledes artikel 4a, som i 1995 blev tilføjet direktiv 89/655 om brug af arbejdsudstyr i forbindelse med 1. ændring, tænkes anvendt på det område, som det nye ændringsforslag sætter fokus på.

I forbindelse hermed finder **DA**, at der også bør tages stilling til, hvordan man skal forholde sig, hvis medlemsstaterne har vedtaget forskellige bestemmelser for kontrol (art. 4a, stk. 4) fx for stilladser, der medtages over landegrænser.

6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget skønnes ikke at indebære lovændringer, men det vil indebære en række ændringer af bekendtgørelse nr. 1109 af 15. december 1992 om anvendelse af tekniske hjælpemidler med senere ændringer.

Direktivet lægger sig ikke på et højere niveau end den administrative praksis, man i dag praktiserer herhjemme, men den administrative praksis kodificeres. Dog vil uddannelseskravet udvides til at omfatte alle stilladser, hvor Danmark i dag fritager stilladser under 3 meters højde.

Det forventes ikke, at ville medføre statsfinansielle konsekvenser.

7. Tidligere forelæggelser

Forslaget har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Da uddannelseskravet udvides til at omfatte alle stilladser kan det medføre ekstra omkostninger. Det forventes dog, at disse vil blive meget begrænsede.

Dagsordenens punkt 9:

Forslag til Rådets direktiv om medarbejderindflydelse i det europæiske selskab

- Formandskabets orientering

Resumé: På rådsmødet den 25. maj 1999 (arbejds- og socialministre) kunne alle medlemsstater undtagen Spanien tilslutte sig et tysk kompromis forslag.

I forbindelse med stiftelse af et SE, skal der oprettes et Særligt ForhandlingsOrgan (SFO) (et rent arbejdstagerorgan), som skal forhandle en aftale med ledelsen om information, høring og medbestemmelse.

Det foreliggende kompromisforslag indebærer, at

- så længe der forhandles, gælder der et særligt krav om kvalificeret flertal ved afstemninger i SFOet for at tilslutte sig en aftale, som vil indebære tab af medbestemmelsesrettigheder for en vis procentdel af arbejdstagerne.
- hvis forhandlingerne bryder sammen, finder det mest vidtgående nationale medbestemmelsessystem anvendelse, men først, når en vis procentdel af arbejdstagerne ellers ville miste en eksisterende ret til medbestemmelse

De nævnte procental kaldes tærskelværdier. Tærskelværdierne foreslås at være forskellige afhængigt af, om der er tale om stiftelse af SE'et ved fusion eller ved etablering af holding/datterselskaber (hvor de eksisterende selskaber bevares, men samles under SE'et). 14 medlemsstater er nu enige om, at tærsklen ved fusion skal være 25% og ved holding/datter 50%.

På Rådsmødet (social- og arbejdsministre) den 29. november 1999 orienterede det daværende finske formandskab om sine forgæves bestræbelser for at opnå en løsning i sagen. Nærværende notat svarer til notatet fremsendt forud for dette Rådsmøde.

1. Baggrund

Forslaget er et formandskabsforslag, og der er derfor ikke taget stilling til valg af hjemmel. Rådets Juridiske Tjeneste har imidlertid den 10. maj 1999 fremsat en udtalelse om hjemmelsspørgsmålet, hvori der peges på artikel 308 (tidligere artikel 235) som hjemmelsgrundlag. Retsakter med retsgrundlag i artikel 308 vedtages med enstemmighed efter indhentelse af udtalelse fra Europa-Parlamentet (simpel høring).

Forslaget er oversendt til Rådets arbejdsgruppe for sociale spørgsmål den 22. juli 1997.

2. Indhold

a. Et SE er en ny selskabsform. Forhandlingerne er gennem årene delvist været strandet på grund af spørgsmålet om lønmodtagernes ret til medindflydelse. Forslagene er nu delt op i et forslag til forordning (selve oprettelsen) og et forslag til direktiv (medarbejderindflydelse). Der er opnået politisk enighed om en stor del af forordningsforslaget i Indre Markedsregi.

Det er frivilligt at stifte et SE, og stiftelsesformerne er fusion, holding, datterselskab og omdannelse. Det er en betingelse, at der skal være et grænseoverskridende element til stede. I forbindelse med stiftelse af et SE, skal der oprettes et særligt forhandlingsorgan (et rent arbejdstagerorgan), SFO, som skal forhandle en aftale med ledelsen om information, høring og medbestemmelse i SE.

b. Alle formalia om, hvordan SFO etableres, følger principperne i EF-direktivet om europæiske samarbejdsudvalg, som blev vedtaget i 1994 (og som retter sig mod multinationale virksomheder, der har bedrifter i flere lande med mindst 1000 ansatte og 150 ansatte i hver af mindst 2 medlemslande. Dette direktiv indeholder ikke regler om medbestemmelse, men kun om information og høring).

Kan ledelsen og SFO ikke blive enige om en aftale om information, høring og medbestemmelse, træder et sæt tvungne referenceregler om information, høring og medbestemmelse i kraft. Ledelsen kan dog nå at fortryde at etablere et SE, hvis parterne ikke kan blive enige om en aftale - igen for at understrege det frivillige element.

c. Det forhold, der skaber det største problem, er spørgsmålet om medbestemmelse. De lande, som i forvejen har velfungerende nationale medbestemmelsessystemer, ønsker ikke at opgive eller at forringe disse systemer, og de lande, der ikke i forvejen har nationale medbestemmelsessystemer, ønsker principielt ikke at indføre sådanne i SE-selskabet. Tidligere forslag har bygget på et princip om beskyttelse af mindretallets interesser, hvis der ikke er enighed om et medbestemmelsessystem. Af hensyn til den sidstnævnte gruppe af lande, er der stillet forslag om brug af tærskler. Forslaget om tærskler indebærer:

Så længe der forhandles, gælder der et særligt krav om kvalificeret flertal ved afstemninger, når en vis procentdel af arbejdstagerne ellers ville miste medbestemmelsesrettigheder som følge af aftalen. Formålet er at gøre det vanskeligt at stemme eksisterende medbestemmelsesrettigheder ned.

Hvis forhandlingerne bryder sammen, skal de tvungne referenceregler om medbestemmelse anvendes, men først når en vis procentdel af arbejdstagerne ellers ville miste en eksisterende ret til medbestemmelse.

Tærsklerne foreslås forskellige afhængigt af, om der er tale om stiftelse ved fusion (hvor de nationale selskaber "smeltes sammen") og ved holding/datterselskaber (hvor de eksisterende selskaber bevares, men samles under SE'et). Ved stiftelse ved omdannelse skal medarbejderindflydelsen som minimum være den samme som den, der fandtes i selskabet forud for omdannelsen.

14 medlemsstater er nu enige om, at tærsklen ved fusion skal være 25% og ved holding/datter 50%.

d. Hvis de nationale regler om medbestemmelse, der har været anvendt i de deltagende selskaber forud for stiftelsen af SE'et, ikke umiddelbart er sammenlignelige, fx det hollandske system (et indirekte medbestemmelsessystem) og det danske system (et direkte medbestemmelsessystem) foreslås, at SFO'et ved simpelt flertal kan vælge, hvilket nationalt regelsæt, der skal være referenceregelsæt. Hvis der i ingen af de deltagende selskaber forud for stiftelsen af SE'et har været anvendt regler om medbestemmelse, fx fordi de medlemslande, hvori de deltagende selskaber er beliggende, ikke har regler om medbestemmelse, indgår medbestemmelse ikke i referencereglerne.

3. Danske regler

Der er ingen gældende dansk ret vedrørende et Europæisk Selskab. Den danske selskabsretlige regulering er i et vist omfang baseret på EF-direktiver. Disse direktiver er i vidt omfang indarbejdet i forordningsforslaget enten direkte i form af en gengivelse af direktivernes regler eller indirekte ved en bestemmelse, ifølge hvilken national ret subsidiært finder anvendelse.

I henhold til aktieselskabsloven og anpartsselskabsloven har medarbejdere i aktieselskaber og anpartsselskaber ret til ved direkte valg at vælge medlemmer til bestyrelsen svarende til halvdelen af de øvrige bestyrelsesmedlemmer og mindst to, hvis selskabet har bestået i mindst 3 år, og hvis det i gennemsnit inden for de sidste 3 år har beskæftiget mindst 35 medarbejdere og mindst halvdelen af medarbejderne ønsker medarbejderrepræsentation. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er i enhver henseende ligestillet med de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, hvad angår rettigheder, pligter og ansvar.

Efter den seneste undersøgelse er der i dag medarbejdere i bestyrelsen i 25 % af de virksomheder, hvor betingelsen er opfyldt.

Reglerne om information og høring reguleres af arbejdsmarkedets parter. Der eksisterer en række samarbejdsaftaler, og principperne svarer stort set til den særlige samarbejdsaftale, som er indgået mellem hovedorganisationerne, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) fra 1970.

Lov om europæiske samarbejdsudvalg gennemfører direktiv om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller procedurer i fællesskabs-virksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincip

Det seneste forslag fra Kommissionen til Rådets direktiv om supplerende bestemmelser til SE-statutten med hensyn til arbejdstagernes stilling er fra 1989 (KOM (89) 268 - SYN 219). Kommissionen tager heri ikke direkte stilling til forslaget forhold til nærhedsprincippet.

Kommissionen finder dog, at regler om arbejdstagernes medbestemmelse i SE-selskabet vil fremme Fællesskabets økonomiske og sociale mål. Da de regler og den praksis, der gælder i de enkelte medlemsstater, er meget forskellige, finder Kommissionen ikke, at der kan fastsættes ensartede regler for arbejdstagernes stilling i SE-selskabet.

5. Høring

Forslaget har været sendt til høring i specialudvalget for etablering og tjenesteydelser og specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale spørgsmål senest den 25. februar 1999, ligesom der på EF-Specialudvalgsmødet den 12. maj 1999 blev givet en orientering om sagen.

Organisationerne er fortsat positive overfor en statut om SE af hensyn til effektiviteten af det indre marked og EU's konkurrencedygtighed, men det må ikke ske på bekostning af den tradition for medarbejderindflydelse, der er i Danmark.

DA kan acceptere, at direktivet om europæiske samarbejdsudvalg skal finde anvendelse for statutten for SE, men foretrækker, at der både for så vidt angår medbestemmelse og for information og høring tages udgangspunkt i de nationale systemer. En løsning med flere ligeværdige referencemodeller vil sikre mod risikoen for, at en bestemt model får afsmittende virkning på øvrige EU-regler om medarbejderindflydelse. **DA** er imod forhandlingstvung, idet det bør være op til den ene eller begge parter at bede om at regler og/eller en forhandling skal iværksættes. **DA** og **FA** finder, at forhandlingsfristen er for kort.

LO vil ikke modsætte sig strukturen med tærskler. **LO** foretrækker tærskler på under 15%, men kan acceptere lidt højere tærskler.

DA, **FA** og **Rederiforeningen** kan ikke tilslutte sig de foreslåede definitioner af information og høring. **FA** minder i den forbindelse om problematikken i forhold til børsetiske regler.

DA finder, at virksomheder under en vis størrelse bør være undtaget.

DA og **Rederiforeningen** finder, at besætningsmedlemmer i handelsflåden bør kunne undtages.

Lønmodtagerorganisationerne finder ikke, at det skal være muligt at forhandle sig frem til en ringere aftale end de i referencereglerne angivne.

SALA er bekymret for, at nærværende forslag får afsmittende virkning på de foreslåede statutter for det europæiske andelsselskab.

6. Tidligere forelæggelser

Rådets forslag til forordning om indførelse af en statut for europæiske selskaber (SE) og direktivforslaget om indførelse af medarbejderindflydelse i SE'et er gentagne gange behandlet i Europaudvalget, senest den 23. oktober 1998 (O). Davignon-gruppens rapport blev forelagt Europaudvalget den 3. juni 1997 (O) og det luxembourgske formandskabs forslag blev forelagt Europaudvalget den 3. oktober 1997, den 27. november 1997 (forinden Rådsmødet i indre marked) (O) og den 12. december 1997 (O). Det britiske formandskabs forslag blev forelagt Europa-udvalget den 3. april 1998 (O), den 15. maj 1998 (indre marked) (O) og den 29. maj 1998 (FO). Det østrigske formandskabs kompromisforslag blev forelagt Europaudvalget den 27. november 1998 (FO), den 5. marts 1999 (FO). Forud for Rådsmødet den 25. maj 1999 udarbejdede det tyske formandskab et papir til politisk enighed, som forelagdes Europaudvalget til forhandlingsoplæg den 21. maj 1999 (FO). Sagen blev forelagt Europaudvalget til orientering (O) den 26. november 1999.

8. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget griber ikke ind i de danske samarbejdsaftaler, men svarer til loven om europæiske samarbejdsudvalg, der giver lønmodtagerne supplerende rettigheder i transnationale sammenhænge. For så vidt angår information og høring i danske datterselskaber kan det ikke udelukkes, at spørgsmål som i dag behandles af danske samarbejdsudvalg, i stedet vil blive behandlet i de fora, som foreslås indført. Forslaget udelukker ikke, at alle emner som hidtil er blevet behandlet i danske samarbejdsudvalg fortsat vil kunne blive behandlet der. I det hele taget vil samarbejdsudvalgene kunne opretholdes ved siden af de nye fora.

Forslaget griber heller ikke ind i de nationale regler om medbestemmelse. Såfremt et SE samtidig er omfattet af reglerne i direktivet om europæiske samarbejdsudvalg, finder direktivet om medarbejderindflydelse i SE anvendelse.

Forslaget vil medføre lovgivning inden for selskabsretten under forudsætning af, at forordningen om SE tillige vedtages, men der kan ikke på indeværende tidspunkt siges noget om omfanget. Det er ikke muligt på nuværende tidspunkt at vurdere eventuelle statsfinansielle konsekvenser.